جامعة محمد البشير الإبراهيمي – برج بوعريريج–

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة من متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الأعمال

النظام القانوني

لعقد العمل الرياضي

إعداد الطلبة:

- **بوعون ياسر**
- **طوراش اليزيد**

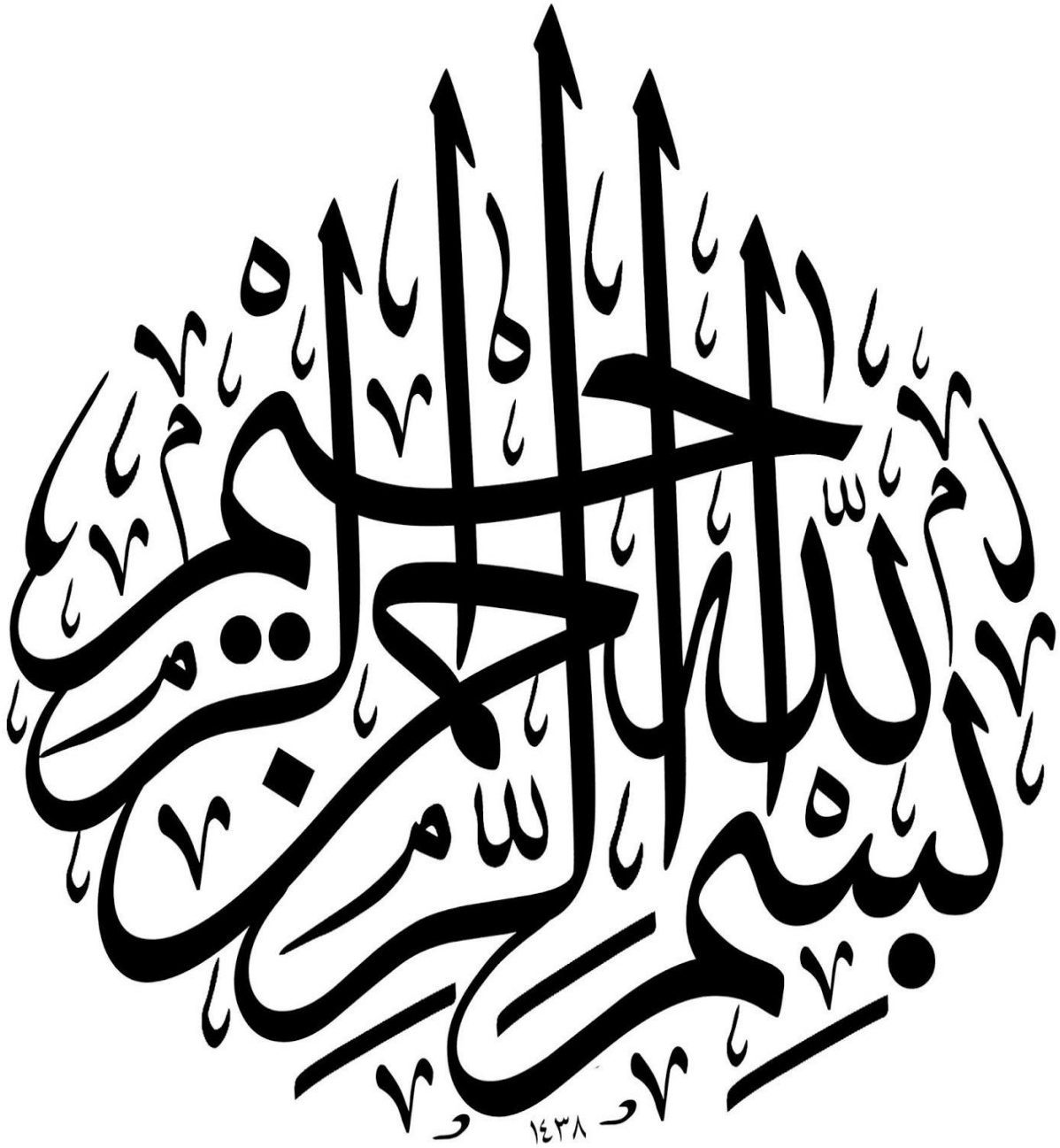
إشراف الأستاذ:

د. بن محمود بوزيد

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	جامعة الانتماء	الصفة في اللجنة
سمير خلفة	أستـــاذ محاضر "أ"	جامعة برج بوعريريج	رئيسا
بوزيد بن محمود	أستـــاذ محاضر "أ"	جامعة برج بوعريريج	مشرفا ومقررا
ناهد بلقمري	أستـــاذ محاضر "ب"	جامعة برج بوعريريج	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022


بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٣٨

ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): بوعون ياسر ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث ..... طالب جامعي .....

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 100469720 والصادرة بتاريخ 08-04-2016

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق ..... قسم قانون الأعمال .....

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).

عنوانها: النظام القانوني لعقد العمل الرياضي .....

.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2023.06.15

توقيع المعني (ة)

ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020 .....

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث .....

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم ..... والصادرة بتاريخ .....

المسجل(ة) بكلية / معهد ..... قسم .....

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،

عنوانها: .....

.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: .....

توقيع المعني (ة)

شكر و عرفان

أول من يشكر ويحمد آناء الليل وأطراف النهار هو العلي القهار الأول والآخر الظاهر والباطن
الذي أنعم علينا بنعمه التي لا تحصى وأنار دروبنا فله جزيل الحمد والثناء العظيم
هو الذي أنعم علينا إذ أرسل فينا عبده "محمد بن عبد الله " عليه الصلاة والسلام
أرسله بقرآن مبين فعلمنا مالم نعلم وحثنا على طلب العلم أينما وجد
الحمد لله كله والشكر لله كله أن وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.
كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى من تفضل بالإشراف علينا في إعداد هذه المذكرة الأستاذ المحترم "بوزيد ن محمود" الذي قدم لنا نصائحه القيمة وتوجيهاته الحكيمة لإتمام هذا العمل المتواضع فشكرا جزيلا.
ونتوجه بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة
كما نشكر كل الأساتذة الذين قاموا بتدريسنا طوال المسار الجامعي وأفادونا بعلمهم ومعرفتهم.
كما نشكر كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة تخصص قانون الأعمال وإلى كل طلبة الماستر دفعة 2023/2022.

وفي الأخير لا يسعنا إلا أن ندعو الله عزوجل أن يديم علينا الصحة والعافية ويرزقنا السداد والتوفيق.

- طوراش اليزيد
- *بوعون ياسر.*

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك...

ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة... ونصح الأمة... إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

أهدي ثمرة عملي إلى التي رآني قلبها قبل عينها... وحضنتني أحشاؤها قبل يديها... إلى التي رفع الله من مقامها وجعل الجنة تحت أقدامها، إلى التي غمرتني بعطفها وحنانها وحبها... صاحبة القلب الواسع سعة البحر، صاحبة الفضل "أمي الحنون " أطال الله في عمرها وحفظها لنا.

إلى أعظم الرجال صبرا ورمز الحب والعطاء، إلى الذي تعب كثيرا من اجل راحتي و أفنى حياته من اجل تعليمي وتوسم في درجات العلى والسمو

إلى والدي العزيز.

إلى جدتي الحنونة وكل إخوتي وأخواتي إلى أخي رحمه الله واسكنه الفردوس الأعلى

وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا البحث.

- **طوراش اليزيد**

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي والذي وهبنا الصحة والعافية والعزيمة، فالحمد لله حمدا كثيرا.

أهدي مذكرتي هذه إلى والدي الحبيبين، لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء، فوجودهما سبب للنجاة والفلاح في الدينا والآخرة.

الى امي العزيزة التي كانت بمثابة السند لي طوال حياتي صاحبة القلب الواسع سعة البحر، صاحبة الفضل أطال الله في عمرها وحفظها لنا.

الى والدي الذي لم يبخل عليَّ طيلة حياته صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة. أطال الله في عمره.

إلى جدتي الحنونة (رحمها الله) واسكنها الفردوس الأعلى.

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون

وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا البحث

* *بوعون ياسر*

مقدمة

لقد أصبحت الرياضة اليوم ظاهرة مميزة في حياة المجتمع تأخذ مكانة هامة على كل المستويات، وإذا كان النشاط الرياضي في وقت مضى مجرد هواية يستمتع بها من يملكون الإمكانيات المادية والجسدية، فلقد أصبح اليوم ظاهرة اجتماعية عالمية ترتبط بكل مجالات النشاط الإنساني، وككل النشاطات الإنسانية تحتاج إلى تنظيم عن طريق القواعد القانونية، ومن صور ذلك تنظيم عملية التعاقد وظهور عقد العمل الرياضي الذي ينظم العلاقة بين الرياضي والنادي الذي ينتمي إليه، وهو ما جعل العقد ضمانا قانونيا لحسن تنظيم قواعد هذه العلاقة.

فالرياضة إذن تتعلق بالعديد من مجالات القانون ومن بينها قانون العمل الذي ينظم العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل، والعامل في المجال الرياضي هو اللاعب أو المدرب وصاحب العمل هو النادي الذي يأخذ شكل شركة رياضية أو جمعية، ولا يمكن أن يتصف بالرياضي إلا إذا انتسب إلى الاتحادية التي تحكم الرياضة التي يمارسها، والتي بدورها تأخذ شكل جمعية تخضع للقانون الخاص بالجمعيات.

فالعقود الرياضية هي نوع من العقود المدنية ظهرت حديثا نتيجة التطور الذي عرفه عالم الرياضة لإيجاد سبل جديدة أو بالأصح متجددة من أجل تحقيق أهدافها، وتتسم العقود الرياضية بالطابع المهني، وتقوم أساسا على امتهان الرياضيين والنوادي الرياضية لنشاطات رياضية واتخاذها مهنا معتادة لهم.

أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية موضوع البحث في تسليط الضوء على نوع جديد من عقود العمل محدودة المدة وهو عقد العمل الرياضي، مما يجعل التفكير فيه وفي القواعد المتعلقة به ضرورة ملحة، ولهذا جاءت الفكرة للتعرف على هذا النوع من العقود وذلك بتركيز البحث

والتحليل ضمن مجموعة من القواعد والمبادئ التي تحكمه ونظرا لما له من خصوصية لخضوعه لعدة أنواع من القوانين، ولهذا كانت الفكرة لدراسة هذا النوع من العقود من جانبه القانوني.

أهداف الدراسة:

تتعدد أهداف دراسة هذا الموضوع ويمكن تمييز هدفين أساسيين هما:

أولا: المساهمة في إثراء المكتبة القانونية بدراسة موضوع مهم وذو صلة بتخصصنا قانون الأعمال وإثراء معرفتنا بالعقود واستكشاف عقد جديد (عقد العمل الرياضي).

ثانيا: لفت نظر المهتمين بالعقود المدنية إلى أهمية عقد العمل الرياضي وما يستلزمه من تأطير قانوني واضح.

ومن خلال هذا العمل المتواضع سنحاول تقديم إضافة ولو يسيرة قد تساعد الباحثين في الاهتمام بهذا الموضوع والإسهام فيه من زوايا مختلفة.

أسباب اختيار الموضوع

إن أسباب اختيار الموضوع تتعدد بين أسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

أما الأسباب والدوافع الذاتية، فتنحصر إجمالا في اهتمامنا بموضوع الرياضة، وشغفنا لاستكشاف موضوع العقود بشكل أعمق وتوسيع معرفتنا بالتعاقد في المجال الرياضي.

أما الدوافع الموضوعية فتختلف وتتعدد لاختيار دراسة عقد العمل الرياضي كموضوع للبحث العلمي وذلك من جانبين:

الجانب الأول: أهمية موضوع عقد العمل الرياضي والخصوصية التي يتسم بها القانون الذي يحكم العلاقات القانونية في المحيط الرياضي، وخاصة العقود الرياضية التي تبرم بين الرياضي وبين النادي الرياضي.

الجانب الثاني: يعتبر عقد العمل الرياضي موضوعا مهما وجديدا وهناك حاجة ماسة لمعرفته أكثر وفهمه واستكشاف نظامه القانوني.

إشكالية الدراسة:

لا تنحصر أهمية ممارسة الرياضة في التنمية البدنية فقط، بل تمتد إلى كونها مهنة وعملا تمتهنه فئة كبيرة من الناس لاسيما الشباب منه، ويتدخل القانون لتنظيم هذا العمل والعقود المبرمة لممارسته، ولعل ذلك ما دفعنا إلى طرح الإشكالية الرئيسية الآتية:

ما هو الإطار القانوني لعقد العمل الرياضي؟

من خلال هذه الإشكالية الرئيسية وللإجابة عليها نطرح مجموعة من التساؤلات التي تساعدنا في بحثنا وهي:

ما هو مفهوم عقد العمل الرياضي؟ وما هي طبيعته؟

كيف يتم إبرام عقد العمل الرياضي؟

ماهي الأثار الناتجة عن عقد العمل الرياضي؟ وهل يتطلب لانقضائه شكلا خاصا؟

منهج الدراسة:

تستلزم طبيعة وأهمية الدراسة استخدام أكثر من منهج في إطار أكاديمي يتسم بالتوازن والسلامة والأمانة، واتبعنا المنهج الوصفي التحليلي لوصف عقد العمل الرياضي وتحديد

طبيعته، وتحليل النصوص القانونية الجزائرية المتعلقة بالعقود عموما، وبالعقود في المجال الرياضي على وجه خاص، للتأكد من مدى خصوصية عقد العمل الرياضي وحاجته إلى تأطير منفرد يُضاف إلى القواعد العامة المنظمة للعقد.

خطة البحث:

انطلاقا مما سبق تم تقسيم موضوع عقد العمل الرياضي إلى فصلين، تسبقهما مقدمة، تضمن كل فصل مبحثين، يندرج تحت كل مبحث مطالب وتحت كل مطلب مجموعة من الفروع، وفي الأخير خاتمة تضمنت مجموعة من النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

يتناول الفصل الأول الإطار العام لعقد العمل الرياضي، من خلال مناقشته في مبحثين أساسيين، الأول تم فيه التطرق إلى مفهوم عقد العمل الرياضي، والثاني خصص لإبرام هذا العقد.

أما الفصل الثاني فخصص إلى آثار عقد العمل الرياضي وانقضائه، من خلال مبحثين خُصص أولهما لبيان آثار عقد العمل الرياضي، أما الثاني فلانقضائه.

الفصل الأول:

الإطار العام لعقد العمل الرياضي

تعتبر الأنشطة الرياضية من أهم الظواهر التي تأخذ حيزا كبير في الحياة المجتمعية الحديثة، وفي مسار هذه الظواهر وأمام شمولية الأهداف التي تسعى لتحقيقها لا مفر من تأطيرها قانونيا.

اليوم أصبحت الرياضة حدثا مهما، وأصبح العمل في مجالها أمرا اعتياديا، وبالتالي نشأت علاقة العمل الرياضية التي تعتبر سبيلا جديدا في عالم العقود المدنية.

فالعقود الرياضية نوع من العقود المدنية حديثة الظهور، وهي ذات صلة بالعديد من مجالات القانون ومن بينها قانون العمل، الذي ينظم العلاقة التي تجمع بين العامل وصاحب العمل والنادي الذي يأخذ شكل جمعية أو شركة تكون تابعة إلى الاتحادية التي تحكم الرياضة، فالعقد الرياضي يمد لممارسة النشاط الرياضي طابعا مهنيا، وقد أصبحت الرياضة ملجأ للعديد من الناس لاكتساب لقمة العيش.

إن موضوع عقد العمل الرياضي واسع ويتضمن علاقات كثيرة وبالتالي الإلمام بالإطار العام لعقد العمل الرياضي يتطلب أولا بيان مفهومه (المبحث الأول)، ثم مراحل إبرامه (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

مفهوم العقد الرياضي

اختلف الفقهاء حول تعريف عقد العمل الرياضي وتحديد طبيعته القانونية، وهذا راجع لحداثته، حيث أنه يبدو لأول وهلة من الصعب تصنيفه ضمن فئات العقود المعروفة والمحددة فقها وقانونا، كونه لم يحظ بالاهتمام الكافي من طرف الباحثين وواضعي الأحكام العامة للقانون المدني.

وتكمن الصعوبة في تحديد طبيعة عقد العمل إلى تعدد القواعد القانونية التي يخضع لها، فإلى جانب خضوعه للقواعد والمبادئ العامة التي تخضع لها سائر العقود، فإنه يخضع أيضا في بعض الأنظمة القانونية للتشريعات العمالية التي تحكم العمال، كما يخضع أحيانا للقواعد القانونية التي تطبق على المقاولين ومن ثم تردد الفقه والقضاء في تحديد طبيعته.

وعليه سوف نتطرق في هذا المبحث لتعريف وخصائص عقد العمل الرياضي وذلك في (المطلب الأول)، ثم إبرام العقد الرياضي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

تعريف عقد العمل الرياضي

قبل تعريف عقد العمل الرياضي لابد من التطرق أولا إلى تعريف عقد العمل بوجه عام، وذلك من خلال الفقه (الفرع الأول) وكذا التعريف القانوني (الفرع الثاني) لنخلص في نهاية المطاف إلى تعريف عقد العمل الرياضي.

الفرع الأول:

التعريف الفقهي

لم يتفق فقهاء القانون على تعريف واحد لعقد العمل فهناك من عرفه بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل عوض".

وهناك من قال إنه عقد "يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة"، وهذا التعريف يشمل أربعة عناصر للعقد والمتمثلة في العمل والأجر والتبعية والزمن.

أما التعريف الأكثر شمولية هو الذي يرى بأن عقد العمل هو مقابل أجر معين وهو محدد سلفا. [1]

ولدارسة العقد في الميدان الرياضي لابد من معرفة المعايير التي يستند إليها الفقه في تعريفاته ويمكن الحديث هنا عن ثلاثة معايير أساسية وهي:

[1] – أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص15.

أولا: المعيار الشخصي

بموجب هذا المعيار، يعد العقد رياضيا إذا قام بإبرامه شخص رياضي أيا كان محل العقد ومهما كانت طبيعته، ولكن من هو الشخص الرياضي؟ هل يشترط فيه أن يكون فردا (شخص طبيعي) أم يمكن أن يتمثل في هيئة نادي (شخص معنوي)؟ وهل الرياضي هو الممتهن لمهنة الرياضة أم مجرد هاوي أم لابد من كونه محترفا؟

أ) الشخص الطبيعي الرياضي

هو الإنسان الرياضي الذي يزاول الرياضة، ولا يشترط فيه أن يكون خريج أحد معاهد أو مدارس التربية البدنية والرياضية، إلا أنه من المفترض أن يكون ملما بقواعد الاختصاص الرياضي الذي يمارسه، ويتصف هذا الفرد أو الشخص الطبيعي باللياقة البدنية الحسنة والصحة الجيدة والأداء العالي، والشخص الرياضي قد يكون ممتهنا لمهنة رياضية معينة، كما لو كان مدربا رياضيا أو حكما رياضيا، وقد يكون هاويا للرياضة لأن لديه وظيفة أو مهنة يتخذها مصدر رزق له مع ذلك فهو يزاول الرياضة كهواية له، وقد يكون محترفا للرياضة أي يتخذها حرفة يعيش عليها هو وأسرته[1].

ب) الشخص المعنوي الرياضي

الشخص المعنوي هو مجموعة من الأشخاص أو مجموعة من الأموال يجمعها غرض واحد، ويكون لهذه المجموعة شخصية قانونية لازمة لتحقيق هذا الغرض منفصلة عن شخصية المكونين لها أو المنتفعين بها، كما هو الحال بالنسبة للجمعيات والشركات

[1] – احمد محمد احمد عمر، المنازعات الخاصة بالعقود الرياضية وطرق تسويتها دوليا ومحليا، المجلة العلمية للبحوث التطبيقية في المجال الرياضي، وزارة الشباب والرياضة، العدد الأول، مصر، 2022، ص15.

والمؤسسات الوزارات والمنظمات الإدارية والدولية، وتسمى تلك الأشخاص معنوية أو اعتبارية لأنها عبارة عن كيانات قانونية لا يمكن إدراكها بالحس وإنما تدرك بالفكر[1].

إذا فكل شخص طبيعيا كان أو معنويا يعد رياضيا إذا كان مهتما بعمل رياضي أو بمباشرة نشاط رياضي، ولكن المعيار الشخصي لا يكفي لاعتبار العقد رياضيا من عدمه بالاستناد إلى العمل الذي يقوم به.

ثانيا: المعيار الموضوعي

بموجب هذا المعيار، يعد العقد رياضيا إذا كان محله (موضوعه) عملا رياضيا إما لعبة رياضية أو عملا غرضه وهدفه رياضي، فإذا كان العقد أو الاتفاق محله لعبة رياضية أو هدفه وغرضه نشاط رياضي مهما كان، فهو يعد رياضيا كما هو الحال بالنسبة لأعمال النوادي الملاعب والمؤسسات المتخصصة بالإعلام الرياضي والتربية الرياضية[2].

ولكن هذا المعيار غير شامل فقد يكون محل العقد لعبة رياضية أو عمل رياضي، ومع ذلك لا يعد رياضيا فعقد الرهان مثلا بين شخصين غير رياضيين من الجمهور على سباق الخيل وهو عمل رياضي رغم ذلك لا يعد عقدا رياضيا، على الرغم من أن موضوعه لعبة رياضية[3].

[1] – معزيز عبد الكريم، العقد والتامين والتعويض في المجال الرياضي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، 2012، ص246.

[2] – احمد محمد احمد عمر، مرجع سابق، ص16.

[3] – معزيز عبد الكريم، مرجع سابق، ص247.

ثالثا: المعيار المختلط

بموجب هذا المعيار يعد العقد رياضيا إذا كانت طبيعته تقتضي ذلك، وهو المعيار الأنسب في تحديد رياضية العقد، إذا أنه يستند إلى كل من المعيارين الشخصي والموضوعي، ويدرك أهمية معرفة السبب من إبرام العقد وهدفه كي يكون متصفا بالصفة الرياضية، ويشترط في الأخذ بهذا المعيار ما يلي:

– أن يكون أحد طرفي العقد على الأقل شخصا رياضيا، وذلك على ضوء ما سبق ذكره عند حديثنا عن المعيار الموضوعي.

–أن يكون العقد متصلا بنشاط رياضي من حيث سيره وتنظيمه.

–أن يكون أحد أهداف العقد أو أحد أسبابه رياضيا شريطة أن يكون متجانسا مع الرياضة ذاتها، وأن يكون ذلك الهدف أو السبب الرياضي هو العنصر الأساسي من بين بقية الأهداف والأسباب[1].

الفرع الثاني:

التعريف القانوني

إن التشريعات لا تقدم التعريفات غالبا، إذ تتولى هي وضع القواعد القانونية وتترك مسألة التعريف للفقه، والقانون الجزائري لم يعرف عقد العمل واعتبره عقدا غير شكلي، لأنه

[1] – احمد محمد احمد عمر، مرجع سابق، ص16.

لا يخضع لشكل معين، حيث ينص قانون علاقات العمل الجزائري[1] في المادة 09 منه على أنه (يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة).

ولقد عرف المشرع الجزائري العقد عامة في المادة 54 من القانون المدني الجزائري على أنه "العقد اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء معين"[2] ، أما أطراف عقد العمل وفقا للقانون الجزائري فهما رب العمل والذي يطلق عليه المستخدِم والعامل الذي يطلق عليه اسم الأجير هذا ما نصت عليه المادة الأولى من قانون علاقات العمل السابق ذكره.

يخضع عقد العمل الرياضي إلى الشروط والإجراءات الشكلية والموضوعية والقواعد العامة التي تطبق على عقد العمل في تكوينه أو تنفيذه، غير أن الأساس في عقد العمل الرياضي هو نشأة علاقة العمل الرياضية[3].

يمكن تعريف عقد العمل الرياضي بأنه عقد عمل محدد المدة يلتزم فيه الرياضي بممارسة نشاط رياضي معين لصالح النادي المتعاقد معه بكل ما يستلزمه ذلك من واجبات خاصة مقابل حصوله على أجر من هذا النادي.

---

[1] – القانون 90–11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادرة في 25 ابريل 1990.

[3]– المادة 54 من الأمر رقم 75– 58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

[3] – بوهلة حفيظ، عقد عمل مدرب كرة القدم على ضوء الخصوصية الرياضية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية والمنشاة الرياضية، معهد التربية الرياضية والبدنية، جامعة الجزائر3، السنة الجامعية 2018–2019، ص121.

المطلب الثاني:

طبيعة عقد العمل الرياضي

يخضع عقد العمل في المجال الرياضي في وجوده إلى أحكام وقواعد قانون العمل كغيره من عقود العمل الأخرى، مع الإشارة إلى أن الممارسات العقدية الرياضية هي علاقات فريدة من نوعها ما يضفي خصوصية على هذا النوع من عقود العمل، فبالإضافة إلى خضوع هذا العقد للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السابق ذكره، فهو يخضع إلى مجموعة من التنظيمات، كالتنظيمات العامة للاتحادية الوطنية لمختلف الرياضات، وكذا تنظيمات الاتحادات الدولية حسب نوع الرياضة، ويتميز عقد العمل الرياضي بمجموعة من الخصائص كغيره من عقود العمل، وسوف نتطرق في هذا المطلب إلى بيان تصنيف عقد العمل الرياضي (الفرع الأول) و كذا الخصائص المميزة لعقد العمل الرياضي (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تصنيف عقد العمل الرياضي

لم يتفق الفقهاء على تقديم تعريف جامع ومانع لتحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل الرياضي، وهذا نظرا لكونه حديث النشأة ويصعب في أي فئة من العقود يمكن تصنيفه، أو الأصح لم يلق الاهتمام الكافي في ظل الدراسات القانونية المتوسعة والأحكام العامة للقانون المدني وعليه سنحاول في هذا الفرع بيان التكييف القانوني لعقد العمل الرياضي.

أولا: العقد الرياضي عقد عمل

يكيف العقد الرياضي على أنه عقد عمل بمجرد أن يتحقق تنفيذ أداء معين مقابل أجر وتكيف العلاقة بين الطرفين على أنها علاقة تبعية تتميز بتنفيذ عمل معين تحت سلطة وإشراف صاحب العمل، فيسدي التعليمات والأوامر ويراقب التنفيذ ويوقع العقوبات حسب درجة إخلال التابع.

وتعتبر هذه العلاقة من أهم العناصر اللازمة لتكييف عقد العمل، بل هي العنصر الذي يستند عليه لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود التي ترد على نشاط الإنسان. [1]

ثانيا: عقد العمل الرياضي عقد محدد المدة

يقتضي النشاط الرياضي خاصة عندما يمارس في المستوى العالي أن تكون مهنة الرياضي بالضرورة لمدة محددة، حيث أن الفقه والاجتهاد عرف عقد العمل المحدد المدة بالعقد الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية محددة الوقوع لا يتوقف حصولها على إرادة أحد المتعاقدين[2] .

كما أن طبيعة المنافسات الرياضية تقتضي أن تحسب بالمواسم الرياضية، والقدرات البدنية والمؤهلات التي تتمثل في العوامل الأساسية للتعاقد مع الرياضي هي عوامل مؤقتة، ما يؤدي إلى القول أن العقود المبرمة من أجل الاستفادة من هذه المؤهلات هي عقود مؤقتة بطبيعتها[3]، أي عقود محددة المدة وقد نصت المادة 12 من القانون 90-11 المتعلق

[1] – سعاد بوختالة، عقد العمل في المجال الرياضي بين الخصوصية والخضوع للمبادئ العامة لقانون العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، سنة 2021، ص 353.

[2] – نبيلة زين، قضايا العمل (اجتهادات، نصوص قانونية مع آخر تعديلاتها)، مؤسسة يحسون للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 1998، ص226.

[3] – بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص170.

بعلاقات العمل في فقرتها الأخيرة على أنه " عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها"، فالنشاط الرياضي وأداؤه يكون لمدة محددة ومؤقتة بحكم طبيعته بالنظر للعوامل المذكورة أنفا والمتعلقة بالسن والإصابات التي قد تؤدي إلى توقيف الأداء الرياضي مبكرا، وبالتالي فإن عقود العمل الرياضي هي عقود محددة المدة بحكم طبيعتها[1].

الفرع الثاني:

خصائص عقد العمل الرياضي

يتميز عقد العمل الرياضي بمجموعة من الخصائص كغيره من عقود العمل والتي تتمثل في:

أولا: عقد ملزم لجانبين

العقد الملزم لجانبين هو العقد الذي ينشئ التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين، والظاهرة الجوهرية في العقد الملزم للجانبين هو هذا التقابل القائم ما بين التزامات أحد الطرفين والتزامات الطرف الآخر.

إن عقد العمل الرياضي هو عقد تبادلي يكون فيه كل متعاقد دائنا ومدينا في الوقت نفسه، حيث يلتزم فيه الرياضي وحتى المدرب بأداء عمل محل الالتزام، يلتزم فيه النادي بعدة التزامات تتمثل في دفع الأجور وتقديم العمل فهو عقد ملزم لكل طرف فيه.[2]

[1] – المادة 12 من القانون 90–11، مرجع سابق.

[2] – خليل احمد حسن قدادة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، ج1، مصادر الالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص22.

ثانيا: عقد عمل شكلي كأصل عام

العقد الشكلي هو ما لا يتم بمجرد التراضي بل يجب لتمامه فوق ذلك إتباع شكل مخصوص يعينه القانون وأكثر ما يكون الشكل ورقة رسمية يدون فيها العقد، وبما أن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل وأن عقود عمل الرياضيين تعتبر عقود عمل محددة المدة ولذلك يجب احترام الشكلية الخاصة في هذا النوع من العقود[1].

ثالثا: عقد العمل الرياضي من العقود المستمرة

بحيث تنقسم العقود من حيث التنفيذ إلى عقود فورية التنفيذ وعقود مستمرة التنفيذ، وعقد العمل الرياضي من العقود المستمرة التنفيذ، إذ أن تنفيذ الرياضي أو المدرب لالتزاماته لا بد من أن يمتد لفترة زمنية معينة والأجر يكون مطابقا للعمل في هذه الفترة، ولا تطبق رجعية الآثار المترتبة على البطلان[2].

رابعا: عقد العمل الرياضي من عقود المعاوضة

يطلق وصف المعاوضة على كل عقد يأخذ فيه المتعاقدان مقابلا لما يعطي ويعطي مقابلا لما يأخذ عكس التبرع الذي يطلق على كل عقد يأخذ فيه أحد المتعاقدين دون أن يعطي مقابلا لما يأخذ أو يعطي دون أن يأخذ مقابلا لما أعطى.[3]

هذا يعني أن طرف العقد يأخذ ما يقدمه ويعطي ما يأخذه، على عكس الهدية المستخدمة في أي عقد حيث يأخذها الطرف دون رد أو يعطي دون استلام، واستبدال ما

---

[1] – عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، 2003، ص27.

[2] – قرباس يمينة، بلباي نادية، عقد العمل الرياضي، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، السنة الجامعية 2019–2020، ص12.

[3] – فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي والمسؤولية الناجمة عنه، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2009، ص79.

أعطاه وفي عقد العمل يحصل الرياضي على أجر مقابل أداء العمل المتمثل في ممارسة نشاط رياضي معين لصالح شركة محددة وهذا يقضي بمكافأة عن العمل الذي يتلقاه منه الرياضي.

خامسا: شخصية الرياضي فيه محل اعتبار

وذلك لما لها من أهمية كبيرة في تنفيذ التزامه وبها تحدد قيمة مقابل العمل كما لها أثر في انقضاء عقد عمله مع ناديه، وبالتالي فالعقد المحرر بين اللاعب والنادي لا يمكن فسخه قبل انتهاء مدته إلا بتراضي الطرفين، فشخصية الرياضي محل اعتبار وسبب جوهري للانعقاد العقد والمقابل المالي يتحدد بقدرة اللاعب وشهرته وقيمته السوقية فإذا توفى الرياضي دون إتمام مدة العقد فانه لا ينتقل إلى تركته. [1]

سادسا: عقد العمل الرياضي عقد غير مسمى

إن عدم وجود لوائح محددة في القانون المدني أو التجاري أو أي قانون آخر هو سبب هذا الوضع ونتيجة لذلك، فإن القضاء والفقه القانوني ليسوا على دراية بشروط وأحكام هذا العقد بالذات، ويجب عليهم اللجوء إلى القواعد واللوائح العامة في بعض الحالات، قد يتم تطبيق أحكام من عقود مماثلة إذا كانت تشترك في طبيعة أو خصائص مماثلة وما يمكن قوله إن عقد العمل الرياضي لم يخصص له المشرع تنظيما خاصا[2].

[1] – بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 78.

[2] – زياد علاء الدين، عقد العمل الرياضي، مذكرة ماجستير، مدرسة الدكتوراه تخصص القانون الرياضي، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، السنة الجامعية 2015–2016، ص 175.

المبحث الثاني:

إبرام عقد العمل الرياضي

قبل صياغة العقد نتيجة للاتفاق بين الأطراف الرياضية ورابطة المستخدمين واتفاقهم على العناصر الأساسية لعقد العمل، غالبًا ما يكون موضوعًا لمرحلة تفاوض سابقة، وأحيانًا تنقطع بتوقيع عقد أولي.

المطلب الأول:

مرحلة ما قبل التعاقد

قبل تشكل العمل الرياضي من خلال تطابق إرادة الأطراف واتفاقهم على عناصره الأساسية يمر العقد بمراحل، وسوف نتطرق إليها من خلال مرحلة المفاوضات (الفرع الأول) وكذا تكوين الرياضيين (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

مرحلة المفاوضات

حتى يتفق الأطراف على شروط العقد يجب أن يتفاوضا مسبقا على النقاط الأساسية للعقد، وتعرف هذه المرحلة بالمحادثات، وتكون عن طريق الوسطاء المحترفين مثل المحامي، والوكلاء، ولكي تكون هناك سمسرة نظامية وحتى يتم السماح بممارسة نشاط الوكيل الرياضي يجب على هذا الأجير أن يكون حائزا على شهادة ممنوحة من طرف الاتحادية المعنية بعد إجراء امتحان في هذا المجال[1]، وينال هذا الوكيل أتعابه من قبل

[1] – وزقير محمد، إبرام عقد العمل الرياضي، مجلة قانون العمل والشغل، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2019، ص624.

الرياضيين الذين يقوم بجلبهم بعد أن يتعاقد معهم كتابة وتكون له نسبة 10 بالمائة من مبلغ العقد في حالة إبرامه[1].

تعتبر عقود الرياضيين المحترفين في نظر الأندية عقود يمكن أن تمثل أحيانا استثمارات مالية ضخمة، فرواتب الرياضيين والمدربين للحصول على أفضلهم من طرف الأندية من المحتمل أن تصل إلى مبالغ تقدر بالملايين، وهذه المفاوضات تكون مؤطرة قانونا، ولكن المبدأ هو أن الأطراف تبقى له الحرية في إبرام العقد المقترح ووضع حد للمحادثات، ومن أجل تأطير الخطوات يمكن للأطراف اللجوء إلى اتفاقيات مبدئية التي تسمح بتفصيل التفاوض من خلال الاتفاق النهائي على النقاط الأساسية ويتم تسجيل ذلك كتابة[2].

وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى إجبار الأطراف على التفاوض بحسن النية وعدم فسخ العقد إلا لسبب مشروع وهذا حماية للمفاوضات [3].

يتم من خلال المحادثات واتفاقيات المبادئ عرض المسائل المراد الاتفاق عليها كالأجر، والمكافآت، وتعتبر المحادثات تمهيدا من أجل السماح للأطراف بالاتفاق على النقاط الأساسية كما أنها تعتبر تمهيد لتأطير مراحل وتحديد طريقة التفاوض[4].

[1] – المادة 66 من القانون 13–05 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها، الجريدة الرسمية العدد 39، صادرة بتاريخ 31 يوليو، 2013.

[2] – زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 132.

[3] – وزقير محمد، مرجع سابق، ص625.

[4] – بلحاج العربي، الإطار القانوني للمرحلة السابقة على إبرام العقد في ضوء القانون المدني الجزائري "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر، الجزائر، 2010، ص113.

الفرع الثاني:

مرحلة تكوين الرياضيين

يتمثل التكوين الرياضي في إعداد اللاعب حتى يتمكن من أداء عمله على أحسن وجه ويكون هذا التكوين في مراكز خاصة باللاعبين، وليقوم النادي بحماية التكوين الذي أعطاه للاعب الرياضي يقوم باللجوء إلى تقنية الوعد بالتعاقد، وهي تقنية قانونية تعاقدية وامتياز ممنوح لهيئة التكوين يهدف إلى حماية التكوين والمواهب الشابة الرياضية[1].

إن هذا التكوين يعتبر أساسيا بالنسبة للنادي المكون الذي يبحث عن المواهب المستقبلية في مجال نشاطه، وهو استثمار حقيقي في الموارد البشرية، وأحد أهم مصادر الدخل للنادي المكون وتمتد مدة التكوين في المتوسط بين أربع وخمس سنوات يستطيع الرياضي المكون اللعب في الفريق الأول للنادي، كذلك بعد التكوين لمدة تفوق نصف المدة المخصصة للتكوين، يستطيع اللاعب الانتقال إلى نادي آخر بعد دفع مستحقات التكوين للنادي المكون[2].

فالنادي يلزم اللاعب أن يوقع أول عقد احترافي له مع النادي المكون والمؤطر للتكوين التعليمي والرياضي لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات، فهذه الاتفاقية تقيد حرية الرياضي في التعاقد، والاتفاقية تقوم على أساس الوعد بالتعاقد وفي حالة الإخلال بهذا الالتزام المتمثل في إبرام أول عقد احترافي مع النادي المكون على اللاعب أن يدفع تعويضا عن التكوين. [3]

---

[1] – وزقير محمد، مرجع سابق، ص626.

[2] – محمد سليمان الأحمد، الوضع القانوني لعقود انتقال اللاعبين والمحترفين، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص ص 206–207.

[3] – فرات رستم أمين، مرجع سابق، ص 98.

المطلب الثاني:

مرحلة تكوين العقد

يتشكل عقد العمل من خلال توافق إرادتي الطرفين المستخدم والأجير حول محتوى عقد العمل المقترح كالمدة وتقديم العمل ...الخ، وتعتبر هذه الطريقة هي الصريحة والعادية لتكوين عقد العمل.

الفرع الأول:

الأطراف المشاركة في تكوين العقد

إن عقد العمل الرياضي كغيره من العقود يشمل طرفين تعاقدا بإرادتهم لأجل هدف منشود، وأطراف علاقة العمل هم العامل وهو اللاعب وصاحب العمل والمتمثل في النادي الرياضي فهما الأجير والمستخدم.

أولا: الطرف الأجير

يعتبر عمالا أجراء حسب المادة 02 من القانون 90-11 السالف الذكر " كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"[1]، ففي المجال الرياضي يعتبر الأجير هو موقع العقد هذا يعني أن اللاعب، حتى لو لم يبلغ السن القانونية بعد أو لم يكن

[1] - المادة 02 من القانون 90-11، مرجع سابق.

حراً، فهو ممثله القانوني، وبالرجوع إلى القانون 04-10 نجده يعرف الرياضي على انه كل ممارس معترف له طبيا للممارسات الرياضية ومجاز في القانون ضمن نادي رياضي[1].

يعد الرياضي الطرف الأساسي في عقد العمل الرياضي، بحيث ينصب هذا العقد بشكل رئيسي على نشاط هذا الرياضي يمارسه لصالح النادي المتعاقد معه، فالرياضي هو شخص طبيعي بتعهد بممارسة نشاط رياضي معين لحساب النادي وتحت إشرافه وإدارته[2].

ثانيا: الطرف المستخدم

يعتبر النادي الرياضي الطرف الثاني في عقد العمل الرياضي فهو صاحب العمل بالنسبة للرياضي الأجير الذي يحترف نشاطا رياضيا معينا، والذي يكون غالبا من الأندية المحترفة وذلك طبقا للقانون 13-05[3]، وطبقا للمرسوم التنفيذي 06-264[4]، ويشكل المستخدم شركة رياضية تجارية، وعليه تنشا إما مباشرة وإما تتمخض عن نادي رياضي هاوي، ولكن بتوفر شروط معينة كما بينتها المادة 82 من القانون 13-05 وبالتالي فان الرياضي الأجير باعتباره عاملا فان عقد عمله الناشئ عن الاحتراف يكون مع الشركة التجارية الرياضية، وقد تأخذ شكلا من أشكال الشركات المنصوص عليها في المادة 78 من القانون نفسه[5].

---

[1] – المادة 30 من القانون 04-10 المؤرخ في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية، الجريدة الرسمية العدد 52، الصادرة بتاريخ 18 أوت 2004.

[2] – بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص167.

[3] – المادة 252 من القانون رقم 13-05 المؤرخ في 23 يوليو 2013 والمتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطورها، الجريدة الرسمية العدد 39، الصادرة في 31 يوليو 2013.

[4] – المرسوم التنفيذي رقم 06-264 الصادر في 08 أوت 2006 الذي يضبط الأحكام المطبقة على النادي المحترف ويحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية، الجريدة الرسمية العدد 50، الصادرة في 09 أوت 2006.

[5] – انظر المادة 78 من القانون رقم 13-05 مرجع سابق.

الفرع الثاني:

شروط تكوين العقد

لانعقاد عقد العمل الرياضي يجب وجود الأركان العامة للعقد والمتمثلة في التراضي، المحل، السبب، وفضلا عن شرط الشكل المطلوب فيه، ولكي يكون صحيحا ومنتجا لآثاره بصفة نهائية يجب أن تتوفر شروط أخرى وهي الأهلية، وسلامة الإرادة من العيوب وإلا كان العقد قابلا للإبطال.

أولا: التراضي

يعتبر التراضي أهم شرط من شروط تكوين العمل الرياضي، ويتم بين النادي والرياضي ويتحقق قانونا بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتيهما المتطابقتين، أي بمجرد أن يصدر إيجاب من أحد المتعاقدين ويقترن به قبول مطابق له من المتعاقد الآخر[1]، والأصل أن يتم التراضي بين الرياضي والنادي وفقا للقواعد العامة في العقود بتلاقي إرادتيهما دون الحاجة إلى مراعاة إجراءات أو أوضاع معينة[2].

ثانيا: الشكلية

وفقا للقوانين العامة فإن عقود العمل الرياضي هي عقود عمل محددة المدة وعليه يجب احترام متطلبات الشكل المتعلقة بعقود العمل المحدد المدة والمتمثلة في الكتابة والتسبيب وهذا ما نصت عليه المادة 11 من القانون 90-11[3] السالف الذكر، وعليه فانه وفقا للقوانين

[1] – المادة 59 من القانون المدني الجزائري، مرجع سابق.

[2] – بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص151.

[3] – المادة 11 من القانون 90-11، مرجع سابق.

العامة فان الكتابة تعتبر واجبة في عقود العمل المحددة المدة، بالإضافة إلى التسبيب وبعض الشروط الأخرى[1].

ثالثا: الأهلية

لا يعد عقد العمل الرياضي صحيحا إلا إذا كان كل من المتعاقدين أهلا للتعاقد وفقا للقانون ولوائح الاحتراف:

1) أهلية النادي المستخدم

يعد النادي الرياضي شخصا اعتباريا سواء كان شركة تجارية أو جمعية، فتثبت له أهلية الأداء أي أهلية التعاقد مع الغير في حدود الغرض الذي أنشأ من أجله وذلك تطبيقا للمادة 50 الفقرة 04 منها من القانون المدني الجزائري[2]، وعليه يكون النادي الرياضي أهلا لإبرام عقود عمل مع الرياضيين مالم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون أو بقرار من الاتحاد الرياضي المعني وهو ما نصت عليه المادة 79 من القانون 15-03[3]، بالإضافة إلى الشروط العامة لكي يكون أهلا للتعاقد مع الغير كما يجب توفر أهلية خاصة وهي ترخيص الهيئات المختصة الرياضية كالاتحاد الرياضي[4].

2) أهلية الرياضي الأجير

الرياضي المحترف كغيره من العمال يعد أهلا للتعاقد متى كان بالغا السن القانوني وفقا للقوانين ولوائح الاحتراف، ويفقد الرياضي أهليته متى كان عديم التمييز لجنون أو عته، وبالتالي يكون الرياضي الأجير أهلا لإبرام عقد العمل الرياضي بنفسه عند بلوغه 16 سنة

[1] - بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص167.

[2] - انظر المادة 50 من القانون المدني الجزائري، مرجع سابق.

[3] - المادة 79 من القانون 15-03، مرجع سابق.

[4] - بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 175.

حسب المادة 15 من القانون 09-11[1] السالف ذكره، بينما لوائح الاحتراف اشترطت أهلية خاصة للرياضي الأجير حسب المادة 21 من لائحة الاحتراف الجزائرية التي نصت على أن اللاعب الذي لم يبلغ 18 سنة لا يمكنه إبرام عقد احتراف، وهذا الشرط يعد شرطا شكليا لا علاقة له بالأهلية لأنه أحيانا يكون الشخص بالغا سن الرشد ومع ذلك يتطلب القانون بلوغ الشخص سنا معينا أو أزيد من سن الرشد[2].

[1] - المادة 15 من القانون 90-11 مرجع سابق.

[2] - زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص197.

خلاصة الفصل الأول

في ختام هذا الفصل الذي تمحور حول الأحكام العامة لعقد العمل الرياضي الذي تناولنا فيه تعريف عقد العمل الرياضي، والذي خلصنا إلى أن عقد العمل هو اتفاق بين إرادتين من أجل القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل فهو ذلك العقد العمل المحدد المدة الذي يلتزم فيه الرياضي معين بممارسة نشاط رياضي لصالح نادي رياضي معين مقابل أجر من النادي.

فالعقد الرياضي عقد عمل يخضع لأحكام قانون العمل وذلك لتوافره على عنصر العمل الذي يقوم به الرياضي لصالح النادي وعنصر الأجر الذي يقدمه هذا الأخير نظير ممارسته لهذا النشاط وكذا لتوافره على أهم عنصر ألا وهو عنصر التبعية ويتجسد ذلك من خلال سلطة الإشراف والتوجيه للنادي الرياضي.

ويمر إبرام عقد العمل الرياضي بمرحلتين مهمتين الأولى هي مرحلة المفاوضات التي يسعى الأطراف للاتفاق على شروط العقد الأساس وبعدها تليها مرحلة التكوين إبرام العقد.

الفصل الثاني:

آثار عقد العمل الرياضي وانقضائه

إن عقد العمل الرياضي هو عقد كغيره من العقود يخضع في وجوده إلى الأحكام والقواعد الأساسية لقانون العمل، فهو نوع من أنواع العقود الحديثة ظهرت نتيجة التطور الذي عرفه المجال الرياضي، ويمثل علاقة عمل بين اللاعب الرياضي والنادي الرياضي، وينتج عن هذا التعاقد مجموعة من الآثار القانونية وهي مجموعة من الالتزامات تقع على الطرفين، بالإضافة إلى حقوق يتمتع بها الطرفان، وفي حالة الإخلال بالالتزامات يتعرض الطرف المخل لعقوبات وجزاءات (المبحث الأول).

إن عقد العمل الرياضي عقد محدد المدة، لذلك يمكن التساؤل حول كيفية انقضائه فيمكن أن ينقضي انقضاء مسبقا سواء بالإرادة المنفردة للطرفين، أو لأسباب طارئة، وينقضي كذلك بحلول أجله بانتهاء مدته أو إنجاز العمل المتفق عليه، (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

آثار عقد العمل الرياضي

إذا قام العقد صحيحا واستوفى جميع أركانه وشروطه، توفرت له قوته الملزمة فيصبح واجب التنفيذ وبحسن نية هذا طبقا لنص المادة 107 من القانون المدني، وتترتب عليه أثاره وتنشأ التزامات على عاتق طرفيه، وجزاءات تجاه كل من يخل بهذه الالتزامات.

المطلب الأول:

التزامات الرياضي الأجير

إن عقد العمل الرياضي كغيره من العقود متى ما استوفى جميع أركانه أنتج آثاره، وهي عبارة عن التزامات لأطرافه، وتنقسم التزامات الرياضي إلى التزامات بدنية رياضية والتزامات تتعلق بتمثيل النادي في هذا المطلب بيان تصنيف التزامات الرياضي الأجير (الفرع الأول) وكذا جزاءات إخلال الرياضي بالتزاماته (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تصنيف التزامات الرياضي الأجير

باعتبار أن اللاعب الرياضي عاملا لدى النادي الرياضي، فهو يخضع لالتزامات مشابهة لالتزامات العامل، لكن ما يتطلبه هو ضرورة إتباع الرياضي سلوكا معينة، قد أدت إلى خضوعه لبعض الالتزامات قد لا يخضع لها غيره من العمال، وتنقسم التزامات الرياضي إلى التزامات بدنية رياضية والتزامات تتعلق بتمثيل النادي.

أولا: الالتزامات البدنية والرياضية

يلتزم الرياضي بالتزامات بدنية ورياضية هي سبب في إبرام العقد فهناك التزامات رئيسية والتزامات ثانوية.

تتمثل الالتزامات الرئيسية في أداء العمل المتفق عليه، بحيث يقوم بالمشاركة في المباريات الرسمية أو الودية، ويشارك في التدريبات التي تجرى استعدادا للمباريات ويؤدي عمله بحسن نية[1]، بالإضافة إلى ذلك يتعهد بالحفاظ على السرية وحماية ممتلكات المستخدم وتنفيذ جميع أوامر وتعليماته، ويلتزم بأسلوب حياة صحي، ويتعهد بإبلاغ النادي عن أي مرض يمنعه من اللعب، ويلتزم بنظام غذائي معين ويحترم أوقات النوم والراحة التي يحددها النادي، ويحترم البقاء في الوقت الذي تحدده الشركة، ولا يدلي بتصريحات أو خطب للصحافة أو وسائل الإعلام دون موافقة مسبقة من الشركة.

ثانيا: الالتزامات المرتبطة بتمثيل النادي

يلتزم المشارك باستخدام المعدات الرياضية التي توفرها جمعية المستخدمين، كما أنه ملزم بالمشاركة في الأحداث التجارية التي تنظمها الجمعية من أجل تعزيز صورة الرياضي، والتي لها قيمة بحد ذاتها لأنها مأخوذة مع الأخذ بعين الاعتبار الوسائل الترويجية هي أنه قد يكون في مصلحة النادي أو المستخدم أو رعاته ورياضي لديه الفرصة لاستخدام صورته بحرية وأن هذا ينطوي على معرفة مسبقة بالنادي وبالتالي هذه الحرية مع حماية المصالح القانونية مرتبطة بالنادي المستخدم[2] .

[1] – المادة 07 من القانون90–11، مرجع سابق.

[2] – زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص198.

وكذلك يجب على الرياضي احترام سلطة النادي التي تعتبر أحد عناصر علاقة التبعية حيث يقوم النادي بإعطاء الأوامر ويقوم الرياضي بتنفيذها بما في ذلك إتباع نظام غذائي معين، الإقامة في المكان الذي يحدده النادي، فالرياضي ملزم بتحقيق الغاية من التعاقد وإلا تعرض للجزاء[1].

الفرع الثاني:

جزاءات إخلال الرياضي بالتزاماته التعاقدية

قد تحدث انتهاكات للقوانين واللوائح الإلزامية للرياضة من قبل الرياضي، سواء عن طريق ارتكاب خطأ جسيم أو عدم الامتثال للقوانين التي يجب الالتزام بها، من أجل تصحيح هذا الخلل والحد من إساءة استخدام هذه الانتهاكات يمكن أن ينص النظام الرياضي على جزاءات تطبق على الرياضي.

أولا: الجزاءات الموقعة من طرف النادي الرياضي

بموجب هذه السلطة يحق للنادي توقيع جزاءات تأديبية على الرياضي إذ ما أخل بالتزامه، وذلك بما يتناسب وطبيعة المخالفة التي ارتكبها اللاعب حرصا على تحقيق الانضباط الأمثل، وتتمثل هذه الجزاءات في الإنذار الذي يعتبر أخف الجزاءات وهو عبارة عن تنبيه اللاعب إلي المخالفة التي ارتكبها ويكون في حال تأخره عن المواعيد وعدم متابعة العلاج ومخالفة التعليمات[2].

وهناك جزاء آخر وهو الخصم من الأجر، والذي هو عبارة عن غرامة مالية توقع عليه في حالة سفر الرياضي دون موافقة النادي أو حصوله على بطاقة صفراء أو حمراء

[1] – بولهة حفيظ، مرجع سابق، ص178.

[2] – قرباس يمينة، مرجع سابق، ص 46.

بسبب سلوكه، والجزاء الثالث هو الوقف عن العمل ويكون بإيقاف اللاعب عن العمل لمدة معينة عند تماديه رغم ما وجه إليه من إنذارات، والجزاء الرابع هو الفصل عن الخدمة أي إنهاء العقد خلال مدة سريانه، وهو اشد الإجراءات ويكون في حالة إفشاء أسرار النادي، أو أن يكون تحت تأثير مخدر يتعاطاه أو تعديه على أحد مسؤولي النادي...الخ[1].

ثانيا: الجزاءات الموقعة من طرف الاتحاد الرياضي

يمكن الاعتقاد أن السلطة التأديبية التي تملكها الاتحاديات الرياضية لا ترتبط ولا تتعلق بتلك التي يمتلكها النادي باعتباره مستخدما وبالتالي لا تتدخل معها في هذا المجال، إلا أن الترابط بين النظامين التأديبيين أكثر دقة مما يمكن تصوره، حيث من الممكن أن يتأثر النادي المستخدم عند توقيعه لعقوبات تأديبية على الرياضي بتلك الموقعة عليه من طرف الاتحادية الرياضية للعبة بمناسبة مخالفته للقواعد التي سنتها هذه الأخيرة، مع أن الأفعال التي تعتبر خطا تأديبيا في قواعد قانون العمل لا تعتبر كذلك في المجال الرياضي والعكس صحيح وكذلك طبيعة العقوبات الموقعة سواء في مجال قانون العمل او في المجال الرياضي[2].

[1] – بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص180.

[2] – سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص 366.

المطلب الثاني:

التزامات النادي الرياضي

باعتبار أن النادي الرياضي الطرف الاخر في عقد العمل المبرم، فيجب عليه القيام بالالتزامات الواقعة عليه تجاه لاعبيه، ويعد تنفيذ هذه الالتزامات أمرا إجباريا يقع على عاتق النادي الرياضي، وعليه سيتم التطرق إلى الالتزامات التي يتعهد بها النادي (الفرع الأول). وثم نتطرق لبيان الجزاءات المفروضة في حالة إخلال اللاعب بالتزاماته التعاقدية (الفرع الثاني).

الفرع الاول:

تصنيف التزامات النادي الرياضي

يقع على عاتق النادي باعتباره صاحب عمل جملة من الالتزامات، والتي تعتبر حقوقا إذا نظرنا إلى العلاقة من جانب العامل: وسنتطرق إلى أهمها:

أولا: تمكين الرياضي من انجاز عمله

وهذا عن طريق توفير الوسائل والمعدات حسب كل رياضة، أو توفير ميدان التدريب وتهيئته كما يتعين على النادي أن يمتنع عن كل ما من شأنه عرقلة تنفيذ الرياضي لعمله.[1]

فالنادي ملزم بتوفير العمل وفقا للمادة 06 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، فإن المستخدم ملزم بتقديم العمل للمستخدم الأجير وذلك من خلال تمكين الرياضي من المشاركة في المنافسات التي تكون ضمن برنامج مستخدميهم[1].

[1] – سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص360.

ثانيا: دفع أجر الرياضي

تعتبر من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق النادي الرياضي سواء كان محترفا أو هاويا باعتباره صاحب عمل، فتعتبر الأجرة الالتزام المقابل لالتزام الرياضي أو العامل بأداء عمله فهو مقابل لجهد وقت الرياضي الذي يضعه في خدمة النادي من أجل تحقيق أهداف هذا الأخير، ولقد نصت المادة 80 من القانون 90-11 على أنه " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى"[2]، كما نصت المادة 06 منه المرسوم التنفيذي رقم 06-297 الذي يحدد القانون الأساسي للمدربين على أن " يستفيد المدرب طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما مما يأتي ...من أجرة و تعويضات يدفعها النادي أو الهيكل الجمعوي الرياضي المعني"[3].

ونصت المادة 28 من نفس المرسوم على ما يلي " يجب على كل نادي أو هيكل جمعوي رياضي احترام شروط الأجرة المحددة في عقد العمل ...يجب على النوادي أو الهياكل الجمعوية دفع أجور المدربين في أجل أقصاه آخر يوم من كل شهر"[4].

ثالثا: تأمين الرياضي

يستفيد الرياضي باعتباره عاملا من مختلف التأمينات الاجتماعية التي تقررها القوانين والنظم المعمول بهم في هذا المجال، وبالإضافة إلى ذلك، وأمام مختلف المخاطر التي تلازم النشاط الرياضي والبدني التي قد تحدث أضرارا بالغة بالرياضي سواء أثناء الحصص

---

[1] - انظر المادة 06 من القانون 90-11، مرجع سابق.

[2] - المادة 80 من القانون 90-11، مرجع سابق.

[3] - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 06-297 المؤرخ في 02 سبتمبر2006، الذي يحدد القانون الأساسي للمدربين، الجريدة الرسمية العدد54، الصادرة في 03 سبتمبر 2006.

[4] - المادة 28 من المرسوم التنفيذي 06-297، مرجع سابق.

التدريبية أو المنافسات والتظاهرات الرياضية يستفيد هذا الأخير كذلك من التأمين على المسؤولية المدنية التي تقع على عاتق النادي المستخدم، ويمكن أن يأخذ هذا التأمين شكلا فرديا إذا قام المستخدم باكتتاب تأمين فردي للرياضي من المخاطر التي قد يتعرض لها سواء أثناء التدريب أو مختلف المنافسات التي يشارك فيها النادي وأثناء التنقلات المتعلقة بمختلف الأنشطة الرياضية، أو أن يتخذ شكلا جماعيا يضم جميع الأشخاص المنتمين إليه[1].

الفرع الثاني:

جزاءات إخلال النادي الرياضي بالتزاماته التعاقدية

باعتبار النادي الرياضي طرفا في عقد العمل الرياضي، فهو الآخر ملزم بتنفيذ الالتزامات وإلا تعرض إلى عقوبات تقضي بها القواعد العامة.

أولا: الجزاءات التي يقضي بها الاتحاد الرياضي

إن الاتحاد الرياضي يملك سلطة توقيع الجزاءات التأديبية على النادي الذي يخل بالتزاماته اتجاه لاعبيه او اتجاه نفسه، وبما أن الاتحاد الرياضي له سلطة تأديبية بصفته المسؤول عن الإدارة والتنظيم، فهذه السلطة تخوله توقيع جزاءات تأديبية على الأندية أي أن للاتحاد الرياضي كل الحق في ممارسة السلطة التأديبية على الرابطات والنوادي الرياضية، وكذا على الهيئات التي تنشئها[2].

[1] – معزيز عبد الكريم، العقد والتامين والتعويض في المجال الرياضي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر3، العدد 07، جانفي 2012، ص 257.

[2] – المادة 91 من القانون 13-05، مرجع سابق.

ثانيا: الجزاءات التي يقضي بها القانون

في حالة إخلال النادي الرياضي بالتزاماته اتجاه اللاعب يتعرض للجزاء المدني الذي تقضي به القواعد العامة، فيستطيع اللاعب إجبار النادي على تنفيذ التزاماته تنفيذا عينيا متى كان ذلك ممكنا، كما يتمسك اللاعب بالدفع بعدم تنفيذ التزاماته اتجاه النادي حتى يقوم النادي بتنفيذ ما عليه، ويمكنه أن يطلب فسخ العقد لعدم قيام النادي بما يفرضه عليه من مطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر[1].

المبحث الثاني:

انقضاء عقد العمل الرياضي

يقصد بانقضاء عقد العمل الرياضي زواله بعد إبرامه، فتقطع به العلاقات التي أنشأها بين الأطراف وتنقضي به الالتزامات التي رتبها، ويمكن أن يكون انقضاء العقد انقضاء عاديا، كما يمكن أن يكون انقضاء مسبقا، مثلما هو موضح أدناه:

المطلب الأول:

الانقضاء العادي لعقد العمل الرياضي

ينحل العقد بحلول الأجل فتنقطع بذلك العلاقات التي أنشأت بين المتعاقدين، وتنقضي الالتزامات التي ترتبها في ذمة كل منهما، ويعتبر الانحلال بهذا المعنى للعقد

[1] – قرباس يمينة، مرجع سابق، ص48.

المحدد المدة مصيرا محتوما، لان التوقيت فيه مفروض على طرفيه حينما ينفذ الغرض الذي توخاه المتعاقدان من إبرامه[1].

ويمكن أن ينتهي العقد بانتهاء مدته (الفرع الأول)، ويمكن أن ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

انقضاء العقد لانتهاء مدته

إذ كان العقد محدد المدة، فإن عقد العمل الرياضي ينتهي مثل جميع عقود العمل الأخرى المحددة المدة، مع مراعاة انتهاء الفترة المتفق عليها، وهو حكم الفقرة الثانية من المادة 66 من "قانون العمل" 90-11، لذلك ينتهي عقد العمل الرياضي بانتهاء مدته المحدودة مثل أي عقد زمني آخر، أو في نهاية الموسم الرياضي، ويمكن تمديد عقد العمل الرياضي بنفس الشروط لمدة أخرى تعدل المدة السابقة[2].

الفرع الثاني:

انقضاء العقد بإنجاز العمل المتفق عليه

إذا ابرم العقد للقيام بعمل معين، فانه ينتهي بإنجاز هذا العمل وهذا لا يمنع الطرفان من أن يجددا هذا العقد بعد انجاز العمل المطلوب للقيام بعمل آخر، وهذا التجديد قد يكون

[1] - محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثالثة، مصر، 1972، ص836.

[2] - قرباس يمينة، مرجع سابق، ص 51.

صريحا وقد يكون ضمنيا، والتجديد الضمني يستفاد منه استمرار الطرفين في تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه[1].

إذا كانت هذه الأعمال مؤقتة أو موسمية فإنها تدخل جميعا في جنس عقد العمل المحدد المدة، وبالتالي ينتهي عقد العمل الرياضي وفقا لما سبق في ظل القواعد العامة[2].

المطلب الثاني:

الانقضاء المسبق لعقد العمل الرياضي

عقد العمل الرياضي يعتبر من العقود المحددة المدة، كغيره من العقود يمكن أن ينقضي قبل حلول أجل تنفيذه، وقبل المدة المتفق عليها، فيكون الانقضاء مسبقا لأسباب طارئة (الفرع الاول)، كما يمكن أن يكون بالإرادة المنفردة للنادي الرياضي أو اللاعب (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

الأسباب الطارئة للانقضاء المسبق

تضمنت المادة 127 من القانون المدني الجزائري حديثا عن السبب الطارئ أو الأجنبي " إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه، كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطا صدر من المضرور أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا

[1] – حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003، ص336.

[2] – همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الانفرادي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص628.

الضرر مالم يوجد نص قانوني أو اتفاقي يخالف ذلك"[1]، وعلى هذا الأساس تعد القوة القاهرة وكذلك الخطأ الجسيم سببا لانتهاء عقد العمل، ومن ثم عقد العمل الرياضي.

أولا: حالة القوة القاهرة

تتعلق القوة القاهرة بالمؤسسة المستخدمة وليس بالعامل إذ يكون في هذه الحالات كل من العامل وصاحب العمل على السواء أمام استحالة تنفيذ التزاماتهما بسبب حادث او ظرف طارئ أدى إلى استحالة تنفيذه.

وحتى تطبق نظرية القوة القاهرة يجب أن يكون العقد الذي تثار النظرية بشأنه متراخيا، بمعنى وقوع حوادث استثنائية لم تكن متوقعة وقت التعاقد يقتضي أن تكون هناك فترة من الزمن تفصل بين صدور العقد وتنفيذه، ومن شروط القوة القاهرة أيضا أن توجد بعد صدور العقد حوادث استثنائية عامة مثل: زلزال، حرب، اضطراب مفاجئ، قيام تسعيرة رسمية أو إلغائها، أو ارتفاع باهض في الأسعار، أو نزول فاحش فيها، أو وباء ينتشر[2].

وينتج عن توفر شروط القوة القاهرة فسخ عقد العمل دون تعويض وفقا للمبادئ العامة المنصوص عليها في المادة 307 من القانون المدني، حيث يكون عقد العمل في هذه الحالة مفسوخا دون تعويض ونفس الأمر بالنسبة لعقد العمل الرياضي، ويجب على رب العمل الذي يتذرع بالقوة القاهرة كي يبرر فسخ العقد، أن يثبت عناصر القوة القاهرة، ونوع خاص وأن يثبت حصول طارئ بمعزل عن خطئه[3]، حيث ينص القانون المدني على انقضاء

[1] – المادة 127 من القانون المدني الجزائري، مرجع سابق.

[2] – عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، الطبعة3، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، 2005، ص723.

[3] – سليمان احمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 338.

الالتزام بسبب استحالة تنفيذه ومن حالات هذه الاستحالة القوة القاهرة التي إذا توفرت تنهي العقد دون إلقاء المسؤولية على أي طرف كان[1].

ثانيا: الخطأ الجسيم

يعرف الخطأ الجسيم أو الخطأ العقدي على أنه عدم تنفيذ المدين لالتزامه الناشئ من العقد، فالمدين الملتزم بالعقد، فيجب عليه تنفيذ التزامه، فإذا لم يقم المدين في العقد بالتزامه كان هذا هو الخطأ العقدي، ويجب أن يكون عدم قيام المدين بالالتزام ناشئ عن عمده، أو عن إهماله أو عن فعله[2].

إن مفهوم الخطأ الجسيم في مجال علاقات العمل المحددة المدة مختلف نوعا ما، إذ هو التصرف الذي يلحق أضرارا وخسائر بمصالح أصحاب العمل أو بممتلكاتهم، حيث أنها لا تسمح باستمرار الرابطة العقدية إلى الأجل المحدد من قبل الطرفين[3].

ولقد تكفل المشرع الجزائري بتحديد صور الخطأ الجسيم والإجراءات الواجب إتباعها قبل اللجوء إلى فصل العمال، ويتمثل الخطأ الجسيم في المجال الرياضي في سلوك اللاعب التي يرتكبها من خلال:

_ رفض المشاركة في إحدى المباريات.

رفض إجراء ومتابعة التدريبات.

_ القيام بأعمال تمس بنزاهة وشرف الهيئة الرياضية.

[1] – المادة 55 من القانون المدني الجزائري، مرجع سابق.

[2] – عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص 736.

[3] – بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص115.

_ القيام بأعمال العنف.

_ القيام بسب وشتم المسيرين والحكام واقتراف عبارات مشينة.

_ التمرد وعصيان التعليمات الصادرة من السلطة السلمية التي عينها المستخدم.

_ تناول المخدرات والكحول.

_ إفشاء سر المهنة.

_ مخالفة النظام الداخلي للنادي.

حيث يترتب على الأفعال السابقة كلها إلحاق ضرر بالهيئة تجعل من إبقاء الأجير في منصب عمله أمرا مستحيلا، وبالإضافة إلى سلوكيات اللاعب يمكن كذلك أن يكون ضعف النتائج الرياضية لدى اللاعبين على أنها حالة من حالات الخطأ الجسيم تسمح للأندية المستخدمة بتبرير الفسخ، إلا أن الأمر غير ذلك لان التزام اللاعب والمدرب من قبل ببذل عناية لا بتحقيق نتيجة[1].

الفرع الثاني:

انقضاء عقد العمل الرياضي بالإرادة المنفردة

قد يعطي القانون الطرف المتعاقد الحق في إنهاء العقد، والقانون في الوكالة أو القرض أو الإيداع أو العقد أو الدخل أو عقد التأمين أو الهدية أو الشركة، لذلك في الرياضة يكون إنهاء عقد العمل إما الإرادة الوحيدة للرياضي أو الإرادة الوحيدة للنادي أو الاتحاد الرياضي.

[1] – مبارك صونيا تومي، عقد احتراف لاعب كرة القدم، رسالة ماجستير، بن عكي محمد اكلي، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2007، ص178.

أولا: الانقضاء بالإرادة المنفردة للاعب

كقاعدة عامة لا يمكن إنهاء العقد بين اللاعب والنادي الرياضي قبل انتهاء مدته ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك ولا يمكن إنهاء العقد من جانب واحد خلال الموسم، أي لاعب محترف شارك في الموسم بنسبة أقل من 10٪ يمكن ناديه إنهاء عقده مبكرًا دون عقوبة رياضية، بحيث يمكنه أيضًا إنهاء عقده من جانب واحد ودون حكم في الحالات الثلاث المشار إليها في المادة 13 من قانون المحترفين الفرنسي ، وهي: فشل النادي الرياضي في الوفاء المالي، والتزاماته تجاه لاعب كرة القدم، وهبوطه إلى نادٍ رياضي في دوري أدنى وفرض الاتحاد الرياضي لكرة القدم عقوبات على النادي الرياضي، مثل الإيقاف لمدة ستة أشهر[1].

ثانيا: الانقضاء بالإرادة المنفردة للنادي الرياضي او الاتحاد الرياضي

يجوز للنادي أو الاتحاد الرياضي إنهاء عقد العمل الرياضي طواعية، على سبيل المثال، بسبب العقاب البدني أو القذف أو الإعاقة الدائمة، ويهدف إلى ترك طرفي العلاقة التعاقدية الحرية الكاملة لإنهاء العقد المبرم بينهما على أساس العقد المبرم بينهما والذي يراه قبل انتهاء مدته.[2].

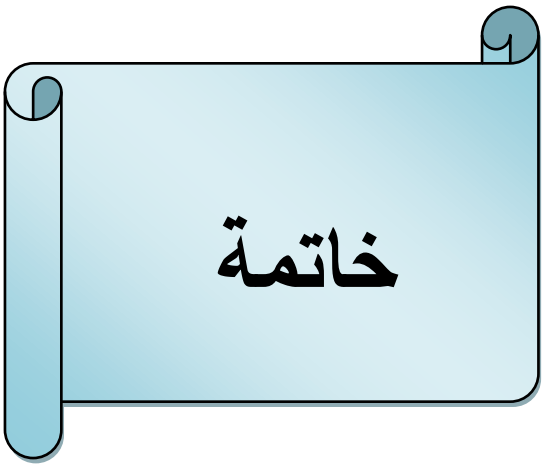
[1] / الاتحاد الجزائري لكرة القدم، قانون كرة القدم المحترفة، المادة 21 من لوائح كرة القدم الجزائرية، ص11.

[2] / قرباس يمينة، مرجع سابق ص54.

خلاصة الفصل الثاني

يتحمل اللاعبون أو الرياضيون جميع التزامات الموظفين الآخرين كأعضاء في النادي الرياضي، وتتجلى هذه الالتزامات بشكل أساسي في إكمال العمل المتفق عليه والمشاركة في المسابقات والتدريب والأنشطة ذات الصلة والالتزامات الخاصة الأخرى المفروضة على الرياضيين بسبب طبيعة الأنشطة الرياضية، والالتزامات في حالة المخالفة للنادي الرياضي الحق في فرض عقوبات معينة على صلاحياته التأديبية كصاحب عمل أو باستخدام المؤسسة، وفي حالة مخالفته يعاقب.

ينتهي عقد العمل الرياضي بانتهاء العمل المتفق عليه في العقد أو انتهاء المدة المتفق عليها ويمكن أن ينتهي مبكراً أيضاً، كأن ينتهي لأسباب غير متوقعة كالقوة القاهرة والخطأ الجسيم، كما يمكن ان ينتهي بالإرادة المنفردة لأحد طرفي العقد.


خاتمة

وفي ختام موضوع بحثنا يمكن القول إن العقد الذي يربط اللاعب بالنادي الرياضي هو عقد عمل، كونه يتوفر على جميع العناصر الأساسية لهذا العقد، كما يخضع لأحكام قانون العمل من حيث تحديد حقوق وواجبات طرفيه، بالإضافة إلى الأحكام الواردة في تنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها.

وقد تم توضيح الطبيعة القانونية لعقد العمل الرياضي وحاولنا إزالة اللبس المتعلق بتكييف عقد العمل الرياضي على انه عقد محدد المدة يلتزم فيه الرياضي بممارسة نشاط رياضي معين لصالح النادي المتعاقد معه بكل ما يستلزمه ذلك مقابل الحصول على أجر من هذا النادي وذلك لمدة محددة، وكذا تبعية اللاعب إلى النادي الذي يملك سلطة الإشراف والتوجيه وتوقيع العقوبات باعتباره هيئة مستخدمة.

غير أن عقد العمل الرياضي له طبيعة خاصة تفرض تطبيق أحكاما خاصة به ينفرد بها عن غيره من العقود سواء من حيث إبرامه أو خصوصية الالتزامات التي تقع على عاتق الطرفين والطريقة التي ينقضي بها.

تظهر خصوصية عقد العمل الرياضي من خلال مضمونه حيث أنه يتضمن أحكاما وبنودا يشترك فيها مع باقي عقود العمل الأخرى، كوجوب أن يقوم صاحب العمل بان يوفر كل الوسائل اللازمة لتمكين العامل من تنفيذ عمله، وبنود تظهر خصوصية هذا العقد كالالتزام بعدم المنافسة والذي يكتسي هنا طابعا خاصا يتعلق بعملية انتقال اللاعبين والتعويضات التي قد تنجم عنها، كما قد يتضمن هذا العقد بنودا تتعلق بتأطير الحياة الخاصة للرياضي لأجل ضمان تحقيق أداءه الجيد.

وفي نهاية الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج اهمها:

_عقد العمل الرياضي هو عقد يخضع الى القواعد عامة كتلك الواردة في القانون المدني وقانون العمل كما يخضع لقواعد خاصة كلوائح الاتحاديات الرياضية والنصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة بالمجال الرياضي.

_ عقد العمل الرياضي هو عقد محدد المدة وهو عقد شكلي من نوع خاص، تنتج عنه التزامات خاصة تقع على عاتق طرفي العقد.

_ أسباب انتهاء عقد العمل الرياضي وآثاره تخضع لخصوصية هذا النوع من العقود.

اخيرا يمكن تقديم بعض الاقتراحات التي من شأنها تحسين الإطار القانوني لعقد العمل الرياضي وهي:

_ إدراج عقود المجال الرياضي في مواد من قانون العمل.

_ وضع قواعد أساسية تحكم علاقات العمل في المجال الرياضي في كافة النشاطات الرياضية.

_ تخصيص قواعد تنظيمية لشتى مجالات الرياضة فقد تبين أن التنظيم الرياضي المحكم مخصص لنشاط كرة القدم رغم أن غيرها من النشاطات الرياضية تحتاج الى مزيد من الاهتمام والتنظيم أيضا لضمان حقوق أطراف العقد، وتعزيز آليات تسوية المنازعات بشكل عام، هذه الاخيرة التي يمكن أن تكون محلا للدراسة من طرف الباحثين والأكاديميين المهتمين بالمجال الرياضي والقانوني.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا: النصوص القانونية والتنظيمية:

القوانين والأوامر:

ـ الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

_القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادر في 25 ابريل 1990.

_ القانون 04-10 المؤرخ في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية، الجريدة الرسمية العدد 52، الصادر في 18 أوت 2004.

_ القانون رقم 13-05 المؤرخ في 23 يوليو 2013 والمتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطورها، الجريدة الرسمية العدد 39، الصادر في 31 يوليو 2013.

المراسيم التنظيمية:

_ المرسوم التنفيذي رقم 06-264 الصادر في 08 أوت 2006 الذي يضبط الأحكام المطبقة على النادي المحترف ويحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية، الجريدة الرسمية، العدد 50، الصادر في 09 أوت 2006.

_ المرسوم التنفيذي رقم 06-297 المؤرخ في 02 سبتمبر2006الذي يحدد القانون الأساسي للمدربين، الجريدة الرسمية العدد54، الصادرة في 03 سبتمبر 2006.

ثانيا: الكتب

ـ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

ـ بلحاج العربي، الإطار القانوني للمرحلة السابقة على إبرام العقد في ضوء القانون المدني الجزائري "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر، الجزائر، 2010.

_ خليل احمد حسن قدادة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، ج1، مصادر الالتزام، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1994.

ـ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، 2003.

ـ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، 2005.
ـ عيسى الهادي، كمال رعاش، الاحتراف الرياضي في كره القدم "دراسة مقارنة" مشروع الجزائر نموذجا، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2012.

ـ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003.
ـ سليمان احمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
ـ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثالثة، مصر، 1972.

ـ محمد سليمان الأحمد، الوضع القانوني لعقود انتقال اللاعبين والمحترفين، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
ـ فرات رستم أمين، عقد التدريب الرياضي والمسؤولية الناجمة عنه، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009.

ـ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الانفرادي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.

– نبيلة زين، قضايا العمل (اجتهادات، نصوص قانونية مع آخر تعديلاتها)، مؤسسة يحسون للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، طبعة الاولى، 1998.

ثالثا: المقالات العلمية

ـ احمد محمد احمد عمر، المنازعات الخاصة بالعقود الرياضية وطرق تسويتها دوليا ومحليا، المجلة العلمية للبحوث التطبيقية في المجال الرياضي، وزارة الشباب والرياضة، العدد الأول، يوليو 2022.

ـ سعاد بوختالة، عقد العمل في المجال الرياضي بين الخصوصية والخضوع للمبادئ العامة لقانون العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، العدد الأول، سنة 2021، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1.
ـ معزيز عبد الكريم، العقد والتامين والتعويض في المجال الرياضي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 3، العدد 07، جانفي 2012.

ـ وزقير محمد، إبرام عقد العمل الرياضي، مجلة قانون العمل والشغل، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، ديسمبر 2019.

رابعا: الأعمال الأكاديمية:

- **أطروحات الدكتوراه:**

ـ بوهلة حفيظ، عقد عمل مدرب كرة القدم على ضوء الخصوصية الرياضية، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة وتسيير الموارد البشرية والمنشاة الرياضية، المعهد الوطني للتربية والرياضية، جامعة الجزائر 3السنة الجامعية 2018-2019.

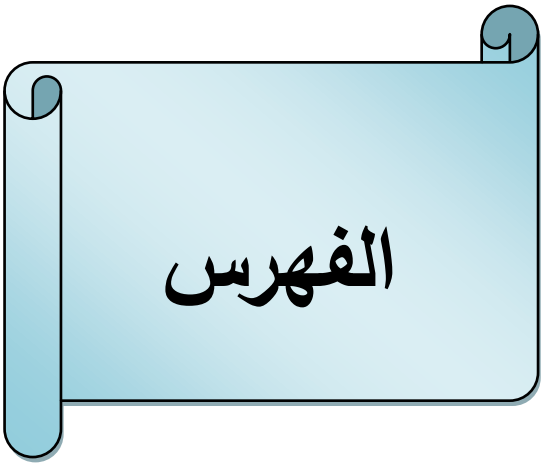
- **رسائل الماجستير:**

ـ مبارك صونيا تومي، عقد احتراف لاعب كرة القدم، رسالة ماجستير، بن عكي محمد أكلي معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2007.

ـ زياد علاء الدين، عقد العمل الرياضي، مذكرة ماجستير، مدرسة الدكتوراه تخصص القانون الرياضي جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، السنة الجامعية 2015-2016.

- **مذكرات الماستر:**

ـ قرباس يمينة، بلباي نادية، عقد العمل الرياضي، مذكرة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مسيلة، السنة الجامعية 2019-2020.


الفهرس

العنوان	الصفحة
مقدمة.....	01
الفصل الأول: الإطار العام لعقد العمل الرياضي.....	05
المبحث الأول: مفهوم العقد الرياضي.....	07
المطلب الأول: تعريف عقد العمل الرياضي	08
الفرع الأول: التعريف الفقهي.....	08
أولا: المعيار الشخصي.....	09
ثانيا: المعيار الموضوعي.....	10
الفرع الثاني: التعريف القانوني.....	11
المطلب الثاني: طبيعة عقد العمل الرياضي.....	13
الفرع الأول: تصنيف عقد العمل الرياضي.....	13
أولا: العقد الرياضي عقد عمل.....	13
ثانيا: عقد العمل الرياضي عقد غير محدد المدة.....	14
الفرع الثاني: خصائص عقد العمل الرياضي.....	15
أولا: عقد ملزم لجانبين.....	14
ثانيا: عقد عمل شكلي كأصل عام.	15
ثالثا: عقد العمل الرياضي من العقود المستمرة.....	15
رابعا: عقد العمل الرياضي من عقود المعاوضة.	16
خامسا: شخصية الرياضي محل اعتبار.....	16
سادسا: عقد العمل الرياضي عقد غير مسمى.....	16
المبحث الثاني: إبرام عقد العمل الرياضي.....	18
المطلب الأول: مرحلة ما قبل التعاقد.....	18
الفرع الأول: مرحلة المفاوضات	18
الفرع الثاني: مرحلة تكوين الرياضيين.....	20

المطلب الثاني: مرحلة تكوين العقد	21
الفرع الأول: الأطراف المشاركة في تكوين العقد.....	21
أولا: الطرف الأجير	21
ثانيا: الطرف المستخدم.....	22
الفرع الثاني: شروط تكوين العقد	23
أولا: التراضي.....	23
ثانيا: الشكلية.....	24
ثالثا: الأهلية.....	25
خلاصة الفصل الأول.....	26
الفصل الثاني: أثار عقد العمل الرياضي وانقضائه.....	28
المبحث الأول: آثار عقد العمل الرياضي.....	29
المطلب الأول: التزامات الرياضي الأجير	29
الفرع الأول: تصنيف التزامات الرياضي الأجير	29
أولا: الالتزامات البدنية والرياضية.....	29
ثانيا: الالتزامات المرتبطة بتمثيل النادي.....	30
الفرع الثاني: جزاءات إخلال الرياضي بالتزاماته.....	31
أولا: الجزاءات الموقعة من طرف النادي الرياضي	31
ثانيا: الجزاءات الموقعة من طرف الاتحاد الرياضي.....	32
المطلب الثاني: التزامات النادي الرياضي.....	33
الفرع الأول: تصنيف التزامات النادي الرياضي.....	33
أولا: تمكين الرياضي من انجاز عمله.....	33
ثانيا: دفع أجر الرياضي.....	33
ثالثا: تأمين الرياضي.....	34
الفرع الثاني: جزاءات إخلال النادي الرياضي بالتزاماته التعاقدية.....	35
أولا: الجزاءات التي يقضي بها الاتحاد الرياضي.....	35

ثانيا: الجزاءات التي تقضي بها القواعد العامة.....	35
المبحث الثاني: انقضاء عقد العمل الرياضي.....	36
المطلب الأول: الانقضاء العادي لعقد العمل الرياضي.....	36
الفرع الأول: انتهاء العقد لانتهاء مدته	37
الفرع الثاني: انقضاء العقد بإنجاز العمل المتفق عليه.....	37
المطلب الثاني: الانقضاء المسبق لعقد العمل الرياضي	38
الفرع الأول: الأسباب الطارئة للانقضاء المسبق	38
أولا: حالة القوة القاهرة	39
ثانيا: الخطأ الجسيم.....	40
الفرع الثاني: انقضاء عقد العمل الرياضي بالإرادة المنفردة.....	41
أولا: الانقضاء بالإرادة المنفردة للاعب.....	41
ثانيا: الانقضاء بالإرادة المنفردة للنادي الرياضي أو الاتحاد الرياضي.....	42
خلاصة الفصل الثاني	43
خاتمة	44
قائمة المصادر والمراجع	47
فهرس	51
ملخص	

ملخص

تتناول هذه المذكرة موضوع "التنظيم القانوني لعقد العمل الرياضي"، وتهدف إلى تسليط الضوء على الجوانب القانونية التي تحكم العقود في مجال الرياضة لا سيما في الجزائر من خلال تحليل العقود الرياضية من الناحية القانونية والتعرف على القوانين واللوائح المعمول بها في هذا المجال.

تستعرض المذكرة بداية مفهوم العقد الرياضي وأهميته في تنظيم العلاقات بين اللاعبين والأندية والمنظمات الرياضية. ثم تتطرق إلى المبادئ القانونية العامة المطبقة على العقود الرياضية، وتناقش عناصر هذه العقود لا سيما من جهة الالتزامات الواقعة على أطراف العقد الرياضي، لتختتم بعرض الجوانب القانونية المتعلقة بانقضاء العقود الرياضية والعواقب القانونية للخروج عن العقد.

الكلمات المفتاحية:

عقد العمل – عقد العمل الرياضي– الرياضي – النادي الرياضي.

Summary

This study addresses the topic of "The Legal Regulation of Sports Employment Contracts" and aims to shed light on the legal aspects that govern contracts in the field of sports, particularly in Algeria. It analyzes sports contracts from a legal perspective and familiarizes the reader with the laws and regulations applicable in this field.

The study first introduces the concept of sports employment contracts and their significance in regulating relationships between players, clubs, and sports organizations. It then discusses the general legal principles applied to sports contracts and examines the elements of these contracts, particularly the obligations imposed on the parties to the sports employment contract. It concludes by presenting the legal aspects related to the termination of sports contracts and the legal consequences of breaching the contract.

key words:

Work contract _ sports work contract _ sports _ sports club.